



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

LUIZ PAZ PARAZ

**VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DOCENTE NOS ANOS INICIAIS DO  
ENSINO FUNDAMENTAL NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB**

JOÃO PESSOA – PB  
2020

LUIZ PAZ PARAZ

**VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DOCENTE NOS ANOS INICIAIS DO  
ENSINO FUNDAMENTAL NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Pedagogia da Universidade  
Federal da Paraíba em cumprimento às  
exigências para obtenção do grau de  
Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Thamyris Mariana  
Camarote Mandú

JOÃO PESSOA – PB  
2020

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

P224v Paraz, Luiz Paz.

Valorização e Reconhecimento docente nos anos iniciais  
do Ensino Fundamental no Município de João Pessoa PB /  
Luiz Paz Paraz. - João Pessoa, 2020.  
43 f.

Orientação: Thamyris Mariana Camarote Mandú Mandú.  
Monografia (Graduação) - UFPB/CE.

1. Valorização Docente. Reconhecimento Profissional. 2.  
Professor(a). I. Mandú, Thamyris Mariana Camarote  
Mandú. II. Título.

UFPB/BC

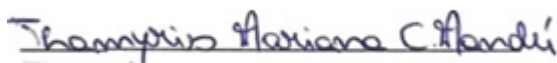
**LUIZ PAZ PARAZ**

**VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DOCENTE NOS ANOS INICIAIS DO  
ENSINO FUNDAMENTAL NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pedagogia, da Universidade Federal da Paraíba, em cumprimento às exigências para a obtenção de grau de Licenciado em Pedagogia.

Aprovado em 06/04/2020

Comissão examinadora



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> THAMYRIS MARIANA CAMAROTE MANDÚ – UFPB  
Orientadora

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> KIARA TATIANNY SANTOS DA COSTA – UFCG  
1º Examinador

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> MICHELLE BELTRÃO SOARES – UFRPE  
2º Examinador

Dedico este trabalho a minha mãe Adriana Paz Serrano (In memoriam), meu pai Fenelon Paraz Salvatierra (In memoriam), e meu irmão Francine Paraz Paz (In memoriam) meus grandes amigos.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Grande Arquiteto do Universo por ser minha fonte de inspiração.

À minha família, por serem incentivadores para realização deste curso.

À minha Orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Thamyris Mariana Camarote Mandú por transmitir com competência suas orientações para este trabalho, de forma clara, precisa e concisa.

A todos que direta ou indiretamente contribuem para que a Universidade Federal da Paraíba (UFPB) cumpra seu papel social.

À Banca Examinadora, por suas orientações seguras, para o cumprimento fiel desta pesquisa.

A todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

“Ninguém educa ninguém, ninguém se educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo”

(FREIRE, 1970, p.58)

## RESUMO

A pesquisa aborda um tema sensível na educação, a Valorização e Reconhecimento dos Professores, tendo como foco professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental da Rede Pública Municipal de João Pessoa – Paraíba. Os dados aqui apresentados foram coletados através de questionário direcionados a 9 professores dos anos iniciais de uma Escola Municipal de Ensino Fundamental de João Pessoa. Sendo analisados os dados: tempo de carreira, realização profissional, realização no trabalho, satisfação em relação ao volume de trabalho, segurança no trabalho, ameaça física, moral ou psicológica e condições do local de trabalho. Foram identificados pontos de valorização e reconhecimento do professor(a), tais como: Autonomia no trabalho, salário, formação continuada, grade curricular, melhor qualificação profissional, infraestrutura patrimonial, materiais e como insatisfação profissional: carga-horária, violência na escola, salas com número de alunos inadequado, remuneração, falta de material. Dessa forma os resultados desta pesquisa apontam insatisfação nos seguintes aspectos: salarial, carga-horária de trabalho e infraestruturas da escola e como satisfação profissional autonomia no trabalho, gestão democrática. A pesquisa busca uma rememoração das leis e as lutas para que haja uma valorização docente e reconhecimento respeitável da Profissão Professor.

**Palavras-chave:** Valorização Docente. Reconhecimento profissional. Professor(a).



## **ABSTRACT**

The research addresses a sensitive theme in education, the Valorization and Recognition of Teachers, focusing on teachers from the early years of elementary school of the Municipal Public Network of João Pessoa - Paraíba. The data presented here were collected through a questionnaire directed to 9 teachers from the initial years of a Municipal Elementary School of João Pessoa. When the following data were analyzed: career time, professional achievement, work performance, satisfaction in relation to workload, job security, physical, moral or psychological threat and workplace conditions. Points of appreciation and recognition of the teacher were identified, such as: Autonomy at work, salary, continuing education, curriculum, better professional qualification, heritage infrastructure, materials and as professional dissatisfaction: workload, violence at school, rooms with inadequate number of students, remuneration, lack of material. Thus, the results of this research indicate dissatisfaction in the following aspects: salary, workload and school infrastructures and as professional satisfaction autonomy at work, democratic management. The research seeks a remembrance of laws and struggles so that there is a teacher appreciation and respectable recognition of the Teaching Profession.

**Keywords:** Valuing Teachers. Professional recognition. Teacher.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>CF</b>	Constituição Federal
<b>EF</b>	Ensino Fundamental
<b>EJA</b>	Educação de Jovens e Adultos
<b>FUNDEB</b>	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica
<b>FUNDEF</b>	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
<b>LDB</b>	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
<b>MEC</b>	Ministério da Educação e Cultura
<b>PARFOR</b>	Programa de Formação Inicial e Continuada, Presencial e a Distância, de Professores para a Educação Básica
<b>PCCS</b>	Plano de Cargos, Carreira e Salário
<b>PIBID</b>	Programa Institucional de Bolsa de Iniciações à Docência
<b>PNE</b>	Plano Nacional da Educação
<b>PPP</b>	Projeto Político Pedagógico
<b>Prodocência</b>	Programa de consolidação das licenciaturas
<b>SEBRAE</b>	Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequenas Empresas
<b>IBGE</b>	Instituto Nacional de Geografia e Estatísticas
<b>IDEB</b>	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
<b>TCC</b>	Trabalho de Conclusão de Curso
<b>UAB</b>	Universidade Aberta do Brasil
<b>UFPB</b>	Universidade Federal da Paraíba
<b>ProInfo</b>	Programa de formação continuada em Tecnologia Educacional

## SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	12
2.	VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DOCENTE NA LEGISLAÇÃO: CF/88, LDB/96 E PNE/2014.....	16
3.	A VALORIZAÇÃO DO DOCENTE E O RECONHECIMENTO SOCIAL.....	19
4.	POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES .....	23
5.	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	26
6.	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	28
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
	REFERÊNCIAS.....	39
	APÊNDICE “A” – QUESTIONÁRIO E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO .....	41

## 1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa versa sobre o tema da Valorização e Reconhecimento docente na rede de ensino, tendo por objetivo identificar se os(as) Professores(as) dos anos iniciais do Ensino Fundamental sentem-se valorizados e reconhecidos nos aspectos sociais, econômicos, políticos e na prática docente.

Como objetivo geral, pretendemos identificar se os (as) Professores(as) dos anos iniciais do Ensino Fundamental de uma escola pertencente à Rede Municipal de Ensino de João Pessoa sentem-se valorizados e reconhecidos em sua prática profissional. E como objetivos específicos visamos: 1. Investigar, junto aos professores, os principais fatores relacionados à valorização e reconhecimento docente; 2. Verificar a satisfação dos professores a respeito de sua prática docente; 3. Identificar a existência de políticas de valorização e reconhecimento profissional pela rede.

Os(as) Professores(as) dos anos iniciais do Ensino Fundamental sentem-se(ou não), valorizados e reconhecidos nos aspectos sociais, econômicos, políticos e na prática docente.

Justifica-se esta proposta por observar que a maioria dos estudos pesquisados e divulgados junto ao repositório da Universidade Federal da Paraíba(UFPB), fixaram-se nos anos finais do ensino fundamental(Educação Básica) e do ensino médio, e que pouco fora pesquisado sobre os anos iniciais do ensino fundamental das escolas municipais. Como exemplo de trabalhos significativos sobre o tema temos: “Valorização docente no município de João Pessoa: O papel do sindicato dos trabalhadores em educação (2007-2017)” (ASSIS, 2019, pp 1:135); “Reconhecimento Social e as Políticas de carreira docente na Educação Básica”(GATTI, 2012, pp 1:24); “Uma escala para medir a infraestrutura escolar” (NETO, JESUS, KARINO e ANDRADE; 2013, pp 1:22). Cujas abordagens versam sobre a Valorização do Professor, Reconhecimento Social, e Infraestrutura escolar, respectivamente. Os registros sobre o tema pesquisado apontam 14.300 (Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), Monografias, Teses) divulgados sobre valorização de forma diversificada, no Google Acadêmico, Biblioteca Central da UFPB, Biblioteca Setorial da UFPB. No Repositório da UFPB há 19 trabalhos sobre o tema de forma diversificada e apenas dois sobre a temática pesquisada “Os desafios da profissão docente vivenciadas por professores/as com diferentes tempos de carreira” (VIEIRA, 2019, pp 1:80), que está voltada a educação básica, sobre o problema da intensificação do trabalho docente, em meio as novas demandas sociais que emergem no meio escolar, considerando professores(as) com diferentes tempos de carreira que atuam no 4º e 5º ano do Ensino Fundamental e “Valorização docente no município de João

Pessoa: O papel do sindicato dos trabalhadores em educação (2007-2017)” (ASSIS, 2019, pp 1:135), que aborda o papel do sindicato no embate pela valorização dos profissionais do magistério, no município de João Pessoa, e a evolução da remuneração dos docentes no contexto do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB).

Esta pesquisa realizada, visa contribuir com seus resultados como continuação de uma avaliação maior que poderá ser realizada pelo sistema de ensino, para atingir todas as escolas ligadas a rede de ensino municipal, com avaliações mais aprofundadas sobre a infraestrutura escolar, (in)satisfação salarial dos professores, gestão, e a qualidade de ensino desejável a toda a rede municipal, no município de João Pessoa. Ao analisarmos essa pequena amostra com nove professores, ainda é significativa, pois apresenta as variáveis necessárias para uma visão do tema pesquisado.

A motivação pessoal em pesquisar sobre o tema foi despertada por experiência ao longo da graduação em Pedagogia, em que no decorrer dos estágios realizados por este graduando era perceptível alguns fatores vivenciados nas escolas como a baixa qualidade da infraestrutura física e material disponibilizadas para que os professores realizassem seus trabalhos, prejudicados em suas produtividades educacionais, necessitando de políticas que visem garantir o mínimo necessário para o desempenho docente. Outro aspecto importante que notei nas escolas é que com bastante regularidade o professor era cobrado a atender demandas externas à escola, sobretudo ligadas ao alcance de índices muitas vezes inatingíveis, como o próprio Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) com metas que muitas vezes não são alcançadas por diversas escolas. Assim, o tema desta pesquisa busca a reflexão sobre o reconhecimento e valorização do professor.

Sendo a educação um processo dinâmico, inerente à formação humana por possuir características pautadas em relações que ultrapassam os portões da escola, o professor possui um papel decisivo no processo de ensino e aprendizagem do educando. A escola, sendo unidade do município, com papel social, anseia formar o aluno crítico, social e intelectual, para a sociedade.

Segundo Silva e Lovisolo:

Os professores são profissionais assalariados. sua ocupação é regida por um conjunto de leis, desde as gerais do trabalho e do direito administrativo às específicas da titulação e dos concursos. Exige-se deles, como de outros profissionais, uma ética que façam adesão a um tratado de seus deveres, um compromisso moral com os educandos ou estudantes, com a comunidade escolar e com a comunidade que o rodeia. Também se exige, como de outros profissionais, um domínio do saber fazer ou se preferir,

competências e habilidades específicas da profissão como todo e da especialidade em que atuam (SILVA e LOVISOLO, 2013, p. 356)

A docência é uma profissão regida por lei específicas, cuja ética no trabalho, colocada a prova todos os dias, e cujo compromisso, ultrapassam os portões da escola, seja com os estudantes ou comunidade onde lecionam, cujas competências e habilidades são julgadas por todos, por isso precisam estar constantemente se especializando, aperfeiçoando, para garantir melhores resultados nos seus labores.

Portanto, ser professor exige valorização profissional no trabalho, reconhecimento profissional pelas autoridades municipais, sobretudo cumprindo o estabelecido previsto na Constituição Federal(CF), Lei de Diretrizes e Bases(LDB) e as metas estabelecidas no Plano Nacional de Educação(PNE), devendo ser valorizados economicamente, dando-lhes ferramentas, materiais, autonomia, um plano de carreira, remuneração adequada, formação continuada, melhorias na qualidade de ensino, saúde, uma vida social para si e sua família, perspectivas de realização profissional. Por isso a necessidade que as políticas públicas caminhem nessa direção o que acarretará a melhor qualidade de ensino no País.

O reconhecimento profissional precisa ser justo, pois quando há justiça social, todos ganham, principalmente a sociedade, na atualidade o prestígio do Professores(as) encontra-se abalado, causando indignação e evasão de muitos docentes, o que poderia ser um fator de motivação passa aos olhos da sociedade um fator de desmotivação, por falta de Políticas Públicas que enalteçam o profissional da educação, dando-lhes respaldo em suas habilidades e competências. Garantindo formação continuada, ofertas de cursos de pós-graduação, ampliando o orgulho de ser professor.

Nesse olhar vê-se necessário atentar para a valorização do professor, desde as questões relacionadas ao reconhecimento salarial, formação em serviço, condições de trabalho, etc.

Nessa mesma vertente, temos o reconhecimento do professor como direito, onde as autoridades admitem uma obrigação por aquele que legalmente beneficia a sociedade em sua formação, sendo verdadeiramente merecedor de agradecimento, consagrado por sua dedicação profissional. Essa constatação é verificada no dia a dia seja por jornais, revistas, internet, mas ratifica-se todos os dias diante de inúmeras opiniões públicas.

Considerando a necessidade de ser valorizado e reconhecido pelos poderes públicos, e atribuir valor adequado para sua subsistência ao se atribuir um salário plausível para o papel que exerce na educação, e dentro do contexto social, possuir reconhecimento social, visto a relevância de seu papel na sociedade, nos aspectos, sociais, econômicos, experiência e autonomia docente.

Esta pesquisa busca trazer à tona as dificuldades encontradas pelos professores em sua vida social, econômica, e seu desempenho na educação. Atribuindo valores que vão desde a educação continuada, a melhora dos materiais das escolas, seja na sua manutenção ou compra de equipamentos tão necessários para a escola, bem como um aporte salarial digno. Principalmente, conscientizando os órgãos municipais da grande importância de se ter um ensino público de qualidade, para formação dos novos cidadãos.

Podemos destacar entre as dificuldades enfrentadas pelos docentes na atualidade o grande número de crianças não alfabetizadas, falta de material nas escolas, a jornada de trabalho, um piso salarial ainda defasado, e um plano de carreira aquém de seu trabalho desempenhado, e políticas públicas que melhorem a formação e valorização dos docentes.

Foram utilizados como referência para o presente trabalho autores como Pimenta (1977), Catani (2003), Matsuda & Martins (2014), Freire (1996), Gatti (2012), Assis(2019) entre outros.

O texto está organizado em cinco tópicos, a saber: Valorização docente na legislação vigente, com análise de documentos que regulamentam o presente tema como a Constituição Federal, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e o Plano Nacional de Educação.

O segundo tópico refere-se aos aspectos teóricos da valorização dos professores e os desafios para o reconhecimento profissional, com ênfase na identidade do professor, que perpassa pela Administração Pública, conforme mencionam diversos autores no decorrer do texto, levando-se em consideração as dificuldades educacionais, a busca pela equidade social, problemas socioeconômicos, planos de carreira, realização de cursos etc.

No terceiro tópico trata-se das Políticas de Valorização dos Professores, atinentes à Gestão, Formação, Carreira e Remuneração.

No quarto tópico é apresentada a metodologia utilizada na pesquisa e no quinto tópico são apresentados os resultados encontrados na pesquisa, com suas respectivas análises.

## **2. VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO DOCENTE NA LEGISLAÇÃO: CF/88, LDB/96 E PNE/2014**

O reconhecimento e a valorização dos professores, é bastante complexa, dependente de políticas públicas, de valorização socioeconômica, plano de carreira, piso salarial, justiça social, aportes do governo, número de alunos em sala de aula, saúde, material, condições físicas do trabalhador, e de cumprimento das Leis, pelos Estados e Municípios.

Por ser considerada a educação ponto principal de formação da sociedade, cuja exigência em qualidade ensino, formação e gestão mencionados nas políticas públicas. Faz-se necessário analisar as legislações e os caminhos para valorização do professor. Nesse contexto, falamos de jornada de trabalho, remuneração, formação, carreira, que deveriam ser vistos de forma adequada pelas políticas públicas voltadas a educação.

A formação inicial do profissional da educação necessita ser sólida, e a formação continuada é necessária para transpassar as barreiras que se apresentam no dia a dia. Atribuindo ao docente uma visão mais apurada necessária ao ensino-aprendizagem. Dentre os aspectos necessários para valorização do professor está a remuneração, que se traduz em qualidade de ensino, sendo motivadora, ela também está atrelada a carreira, pois as leis que regulamentam os cargos, as carreiras, dão um objetivo de melhora social, pois um docente motivado, busca sempre alcançar novos cargos e crescer em sua profissão (ALVES e PINTO, 2011).

A Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seu Art. 206, inciso V e VIII, trata da valorização dos profissionais do ensino, garantindo como se dará a valorização dos profissionais do ensino, para todas as instituições públicas, garantindo um plano de carreira e sendo definido a existência de piso salarial e a forma de ingresso no cargo exclusivamente por concurso público.

Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96 (LDB/96), que regula o Sistema de Ensino, estabelece que os Sistemas de Ensino deverão promover a valorização dos profissionais a educação, conforme prevê o Art. 67:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;



#### VI - Condições adequadas de trabalho.

Como pode-se observar, o artigo 67 estabelece que os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: ingresso exclusivamente por concurso público de provas de títulos; aperfeiçoamento profissional continuado, piso salarial profissional; progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e, na avaliação do desempenho, carga de trabalho, condições adequadas de trabalho.

A valorização dos profissionais da educação passa pelas orientações estabelecidas na Constituição Federal, e a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) e aponta quais os parâmetros que devem ser seguidos pelos diversos sistemas de ensino, visando o ingresso, aperfeiçoamento, progressão funcional, período para estudos, avaliação da carga de trabalho, condições adequadas de trabalho, etc., a ser seguido por todos os Estados da União inclusive o Distrito Federal, incluindo os planos de carreira no magistério público, nos termos dos estatutos.

Nas políticas de valorização do professor que orienta as metas e estratégias a serem seguidas é o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005/2014, que busca garantir uma melhorar qualidade de ensino, possuindo uma validade de dez anos, atualmente o PNE em vigor tem validade 2014 a 2024, nele consta em seu Art. 2º, inciso IX, a diretriz “valorização dos profissionais da educação.

Percebe-se a preocupação das políticas públicas através da Lei que busca garantir uma melhoria na qualidade no ensino, possui como uma das vertentes essenciais a valorização docente, dando ênfase para a formação inicial e continuada, para o aumento do rendimento, para o plano de carreira, e para a melhoria nas condições de trabalho.

As metas 15 e 16 do PNE são destinadas à questão da formação do profissional da educação, na meta 17 a problematização da remuneração prevendo que seja equivalente às outras profissões que exigem grau superior de escolarização e a meta 18 prevê que sejam elaborados planos de carreira em todas as redes de ensino.

Ao apresentar propostas sobre valorização e reconhecimento do professor, as Leis publicadas apontam caminhos a serem seguidos, a longo prazo, em função da quantidade de estados e o Distrito Federal a ser alcançado a nível nacional. Ao se interpretar a LDB, a Constituição Federal e as metas estabelecidas no Plano Nacional de Educação apontam para as seguintes direções: a escola, o professor e a sociedade.

As entidades educacionais públicas, para consolidarem uma educação de qualidade para seus cidadãos, perpassa por profissionais qualificados, gestores qualificados, uma

administração correta, e um corpo docente envolvido no processo ensino-aprendizagem. Outro ponto principal são as condições de trabalho, no ambiente escolar, nas salas de aula, nas atividades docentes, na estrutura da escola, na disponibilidade materiais tão necessários para uma boa prática docente, para isso se faz necessários uma boa gestão.

### 3. A VALORIZAÇÃO DO DOCENTE E O RECONHECIMENTO SOCIAL

A valorização docente está articulada com as perspectivas de melhoria na qualidade do ensino, representada pelas condições concretas de formação, remuneração e de trabalho dos professores. Paiva (2006) analisa a luta pelo reconhecimento dos professores pela administração pública como um processo histórico e que faz parte do processo identitário dessa categoria profissional

Nessa análise de identidade de grupo, estamos aqui verificando que o elemento essencial na organização social e política, está o Professor, por ser a educação consagrada como direito subjetivo das pessoas, por isso a presença de grupos sociais no Brasil, tem seus interesses e reivindicações provocando lutas em seus interesses específicos. A busca pela equidade social, se faz presente não como status social, mas como justiça social. Outro aspecto a ser observado citado pela autora Gatti (2012) são os problemas socioeconômicos, ou injustiça econômica, bem como os planos de carreira.

A identidade do professor segundo Pimenta (1977) cita:

A identidade não é um dado imutável. Nem externo, que possa ser adquirido. Mas, é um processo de construção do sujeito historicamente situado. A profissão de professor, como as demais, emerge em dado contexto e momento históricos, como resposta às necessidades que estão postas pelas sociedades, adquirindo estatuto de legalidade (PIMENTA, 1997, p. 6).

Ao se referir a identidade do professor, é sabido de sua importância diante do contexto educacional, como sendo resposta às necessidades sociais que se modificam constantemente, que devem se atualizar para atender as demandas da sociedade que se modifica gerando novas tecnologias e profissões, daí a necessidade de professores com uma educação continuada pois nesse processo irá adquirir sua construção profissional mais atualizada as necessidades sociais. Deste ponto, podemos observar a necessidade de reconhecimento profissional para tender a uma real valorização do trabalho docente.

Segundo Pimenta (1977, p.7) “o crescimento quantitativo dos sistemas de ensino não tem correspondido a um resultado formativo (quantitativo), adequado às exigências das demandas sociais [...]”

Fica evidenciado que houve mudanças quantitativas no ensino, e a falta de profissionais na área para atender a demanda educacional, exigindo nova formação e adequação dos profissionais da educação. E que a valorização dos Professores e seu reconhecimento, pesa as condições socioeconômicas, materiais disponíveis para o exercício da profissão, número de

alunos adequado para um ambiente salutar em sala de aula, diálogo entre a comunidade/escola, e principalmente uma revisão no papel desempenhado pelos professores na educação.

Gatti (2012) menciona que as condições de trabalho dos professores constituem um grande desafio para as políticas educacionais.

Segundo Souza e Pestana:

[...] no pressuposto desse sujeito descolado de suas circunstâncias, os sistemas educativos e as instituições educacionais, tendem a comprometer-se exclusivamente com a capacitação de pessoas isoladas, sem se responsabilizar pelas condições que as constituem como professor e como sujeitos. (SOUZA e PESTANA, 2009, p.147)

Concordamos com Gatti sobre as dificuldades das políticas educacionais por se tratar de âmbito nacional, e regularizar as condições de trabalho dos professores, significa atender diversas instâncias, sejam Federais, Estaduais ou Municipais e quanto a Souza e Pestana, ao falar do sistema de ensino a capacitação dos professores são individuais e não coletivas, porém a responsabilidade recai sobre o professor quando se trata de educação e qualidade de ensino a nível nacional. Cuja impacto recai sobre os alunos.

Em um trabalho docente, a jornada de trabalho também é vista como outro fator de dificuldade, pois ultrapassa normalmente o tempo para elaboração de boas práticas docentes, como exemplo: elaboração de provas, atividades dos alunos, correções de tarefas, planejamento, muitas vezes se valendo dos finais de semana para cumprir com suas obrigações, gerando problemas de saúde. Conforme cita Assis (2019,p.65): “De acordo com a CNTE, ao se tratar de valorização dos profissionais da educação pautadas por condições de trabalho deve ter atenção especial à saúde dos educadores.”

Porém, outros pontos devem ser lembrados, segundo Sheibe L. (2010):

[...] da melhoria da formação docente, tais como: garantir maior financiamento público para ampliar vagas nas instituições, especialmente as públicas, para cursos de licenciatura, com destaque a existência de um plano emergencial para a área das licenciaturas nas Ciências Exatas; ampliar e democratizar a distribuição de bolsas para professores da rede pública em nível de mestrado e doutorado, garantindo a licença remunerada durante o período que estiver cursando, sem prejuízo funcional e com o estabelecimento de critérios contido no plano de cargos, carreiras e salários; proporcionar formação continuada a todos os profissionais em exercício, nas diversas modalidades da educação básica; ampliar também a oferta de cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu voltados para a formação de gestores e administradores da educação, orientadores educacionais, supervisores/coordenadores pedagógicos e outros, implementar, em todos os programas de formação inicial de professores a discussão sobre novas tecnologias[...] (SHEIBE, 2010, pp 990-991).

Verifica-se que o papel do docente é muito importante, fundamental para a formação do cidadão, contudo faz-se necessário políticas para formação do docente, e um modelo pedagógico a ser seguido por esses profissionais da educação, a vista de ser o orientador de

todos os membros da espécie humana. Sheibe (2010), lembra que faz-se necessário um investimento nessa área para melhor formar o Professor, dando-lhes oportunidades para realização de cursos que o melhor capacitem para o desempenho profissional, lembrando ainda, que outros membros em exercício em uma escola, também, necessitam de uma formação continuada, para atender as mudanças ocorridas no sistema de ensino, principalmente pelos avanços tecnológicos, isso aponta a valorização do professor, nos aspectos de saúde, melhora de salários, planos e cargos de carreira.

No Censo Escolar de 2009, o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais - INEP (BRASIL, INEP, 2009) consolidou o número de profissionais da educação no ensino básico ao dividir a educação básica em três etapas (educação infantil, ensino fundamental e ensino médio), é nítida a mudança no perfil do professor e em suas condições de trabalho. Na educação infantil, mais de 80% dos professores trabalham em uma escola e atendem até duas turmas; no ensino Fundamental, há diferenças entre os professores dos anos iniciais e finais, onde cerca de 70% dos professores dos anos iniciais atendem uma turma, porém, são multidisciplinares, e 43% dos professores dos anos finais, trabalham com mais de cinco turmas, porém com uma única disciplina (60%)

Já no ensino médio, os professores são especialistas de disciplina: 74,4% ministram apenas uma disciplina e 18,7% ministram duas. Em relação ao número de turmas, verifica-se uma ampla distribuição: 50,2% atuam em uma a quatro turmas. 32,4% atuam em cinco a oito turmas e 17,4% atuam em mais de nove turmas.

Os dados permitem traçar um perfil único dos professores da educação básica. Em estatística usa-se o termo Moda, que é a medida estatística de posição que identifica o atributo com maior frequência. Onde o sexo feminino aparece com maior frequência, nacionalidade brasileira, raça/cor não declarada (entre as declaradas, 32,36% declararam-se de cor branca), 30 anos de idade, com nível superior – sendo graduado em pedagogia ou ciência da educação. Trabalha em apenas uma escola, de localização urbana, sendo responsável por 35 alunos em média na sala de aula.

No Estado da Paraíba, o perfil modal dos docentes dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental Regular na Rede Pública, nos mostra que a maioria atua na rede municipal, é concursado efetivo, com uma média de 33 alunos por sala de aula, onde a média estimada por turmas no mínimo deveria ser 23 alunos por sala de aula, causando sobrecarga ao professor em sua preparação de ensino-aprendizagem, conforme menciona Carissimi e Trojan (2011, p.67) “[...] o Brasil é um dos países que possuem maior quantidade de alunos por sala de aula, ou seja, enquanto a média entre os países é de 23, no Brasil esse número salta para 32” [...].

Segundo Scheibe, as variáveis para a valorização docente são várias, perpassa desde a questão da formação, condições socioeconômicas dos professores, plano de carreira, etc. Na busca por valorização desses profissionais, diversas políticas públicas foram postas em prática ao longo dos anos, como a criação do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), a definição de um piso salarial para os professores, e a promoção da valorização docente como princípio da educação nacional, segunda a Constituição Federal e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. É a respeito das políticas de valorização docente que versará o próximo tópico.

#### **4. POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES**

Considerando os três eixos principais das Políticas de Valorização dos Professores, que é Gestão, Formação e Carreira, todos eles estão interligados para a valorização profissional da educação.

Gestão – Neste parâmetro, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, preceitua que os sistemas de ensino, tenham uma gestão Democrática, com participação dos Professores da educação na elaboração do Projeto Político Pedagógico(PPP), com participação das comunidades, conselhos escolares, buscando a autonomia das escolas, surgindo como elemento de liberdade e reconhecimento. Outro aspecto é o pluralismo que abre espaço para a diversidade, seja de pensar em valorização das ideias. Além desses fatores a escola precisa de transparência, pois se trata de um bem público. Para que surja o elemento fundamental da construção de uma administração educacional democrática. (MEC, 2005, p.5)

Uma escola com Gestão Participativa, é mais atuante, e envolve todos os elementos da escola, passando credibilidade, transparência e melhora na qualidade do ensino.

Formação – Neste eixo, está contido vias de formação inicial e continuada. A Lei de Diretrizes e Bases nos seus artigos 61 a 67, mencionam os princípios para valorização dos profissionais da educação. No artigo 62 diz que “atuar na Educação Básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura de graduação plena em Universidade e Instituições superiores de educação, admitida como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal.”(MEC, 2005, pp 5:6)

Porém, isso não acontece, pois há regiões no Brasil, em que esta exigência não pode ser alcançada, em função da geografia local, como exemplo cito as Regiões alagadas da Amazônia, do Pantanal Mato-grossense etc.

Já o artigo 63 menciona a responsabilidade que os institutos superiores possuem, como oferta de cursos de formação dos profissionais da Educação Básica, inclusive a superior destinada a formação dos docentes para a educação infantil, e para as principais séries do Ensino Fundamental. Também, são responsáveis pelas ofertas de programas de educação continuada, diz ainda, que terão obrigatoriedade de formação para administração, planejamento, inspeção, suspensão e orientação educacional para a Educação Básica, em cursos de graduação ou pós-graduação, visando a construção da identidade profissional. (MEC, 2005, p.6)

Hoje, é ofertada pelo sistema de ensino municipal de João Pessoa, PB, cursos de formação continuada.

Carreira – No eixo carreira, o artigo 67, determina que o sistema de ensino, promova a valorização dos profissionais da educação, nos termos do Estatuto e dos Planos de Carreira do Magistério Público, sendo o ingresso por concurso público com provas de títulos, aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado, piso salarial profissional, progressão funcional com base na titulação ou habilitação, na avaliação do desempenho, períodos reservados a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho e condições adequadas de trabalho. (MEC, 2005, p.6)

Considerando o aspecto “Carreira”, a Administração Pública(Sistema de Ensino), busca valorizar seus integrantes fazendo a entrada na Rede Pública Municipal, através de concursos. Já o Plano de Cargos e Carreira necessita sempre de reavaliação a fim de atender a progressão funcional. Cujas finalidades atender as variáveis que muitas vezes se apresenta.

Remuneração – A Lei do Piso Salarial (Lei nº 11.738/2008), instituiu o Plano de Carreira para o Magistério Público, o piso salarial, e passa a depender do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB), criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006, regulada pela Lei nº 11.494/2007, e Decreto nº 6.253/2007, que substituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério(FUNDEF). O FUNDEB tem sua natureza contábil a nível Estadual, e pelo Distrito Federal, cujos recursos são oriundos dos impostos e transferências dos Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como uma parcela de recursos Federais. A vigência atual do FUNDEB, é de 2007-2020.

Os recursos enviados ao FUNDEB, em 2020, passaram a ser considerados o correspondente a 10% da contribuição dos estados e municípios de todo o país.

Quanto a formação dos professores na fase inicial, ou continuada em âmbito nacional, existem diversos programas para atender essa demanda: Programa de Formação Inicial e Continuada, presencial e a distância, de professores para a Educação Básica (PARFOR), Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID); Programa de Consolidação das Licenciaturas (Prodocência); Universidade Aberta do Brasil (UAB); Programa de formação Continuada de Professores na Educação Especial; Programa de Formação Continuada de Professores na Educação Especial; Programa Nacional de Formação Continuada da Tecnologia Educacional (ProInfo).

Em relação a carreira, ainda não se tem quantos estados e municípios possuem os Planos de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), tão necessários aos profissionais da educação. Neles que são definidos: forma de ingresso, garantia de igualdade, jornadas de trabalho, remuneração, progressão profissional, tempo de trabalho, formação etc.



A importância da carreira como valorização profissional é fator decisivo e merece muita atenção, sem ele os direitos garantidos em lei tendem a se perder. Para isso se faz necessário atenção especial, para uma valorização real do profissional da educação, devendo ser definida em âmbito nacional, estadual e municipal.

## 5. METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa é baseada em uma abordagem qualitativa, com coleta de dados em campo, tendo como lócus de pesquisa uma Escola Municipal de Ensino Fundamental dos Anos Iniciais da rede municipal de João Pessoa – Paraíba. Foram pesquisadas 9 professoras da Escola Municipal de Ensino Fundamental dos Anos Iniciais, como amostra, sendo utilizado o questionário para coleta de dados da pesquisa. E escolhidas as professoras dos anos iniciais do Ensino Fundamental para essa avaliação por ser o foco desta pesquisa, pois trabalham nos anos iniciais do Ensino Fundamental. As professoras responderam os questionários de forma escrita, cujas perguntas foram objetivas e algumas respostas precisavam ser complementadas com colocações pessoais sobre o questionamento. A escola escolhida foi uma escola Municipal do Ensino Fundamental do município de João Pessoa, PB; face sua localização próxima de área com comunidade carente, a escola é cercada por muros, tendo uma entrada para veículos e outra para pedestre, possui 10 salas de aula, utilizadas para o ensino fundamental, uma secretaria, uma sala da diretoria e supervisão da escola, setor de alimentação, Sala de informática, possui internet, atende 261 alunos no Ensino Fundamental, possui uma biblioteca, quadra de esportes etc. Todas as pessoas pesquisadas eram professoras. Foram seguidos os seguintes procedimentos: a) Pesquisa e Leitura bibliográfica de diversas Leis dialogando com diversos autores, sobre quais questões precisam ser melhor esclarecidas e pesquisadas sobre a valorização e reconhecimento dos professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental, tendo sido encontrados os seguintes pontos: anos de trabalho na docência, realização profissional, valorização da prática profissional, autonomia no trabalho, volume de trabalho que realiza, ambiente de trabalho, violência na escola, infraestrutura física e material, remuneração, satisfação ou insatisfação no trabalho, carreira etc. b) Em seguida elaboração de um questionário que atendesse essas questões; c) Após testar o questionário, aplicação dos questionários voltados a uma escola pública municipal direcionada aos professores que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental; c) Tabulação dos dados dos questionários e elaboração de tabelas e gráficos, para melhor analisar os resultados; d) Transformação dos resultados estatísticos em percentuais, com análise crítica de cada resposta com isenção de ânimo e) Resultados obtidos todos analisados criticamente.

O que é uma pesquisa qualitativa? mencionado em Trilhas do Aprendiz, Vol.5 – Pesquisa aplicada a educação, Carvalho diz:

A pesquisa qualitativa é mais utilizada nas ciências sociais e humanas do que a quantitativa,[...] enfoca fatores considerados importantes que não podem ser medidos, e envolve o exame, análise e interpretação de observações a fim de descobrir ou

construir significados e padrões de relação subjacentes. Pesquisadoras/es qualitativas/os estão interessados em obter um entendimento aprofundado do comportamento humano e das razões que o governam, investigando seus porquês e como. Por isso utilizam amostras pequenas e focalizadas (intencionais), ou seja, os casos são selecionados para investigação, por tipificarem certas características, localizações ou contextos. Na pesquisa qualitativa se dá atenção à linguagem e ao papel e à posição do/a pesquisador/a, que não é considerado/a neutro/a. Portanto, o/a pesquisador/a explicita suas motivações e compromissos políticos-ideológicos. Abordagens analíticas sistemáticas e transparentes são consideradas essenciais para o rigor da pesquisa.[...] (CARVALHO, 2014 ,p.179)

A definição justifica a pesquisa qualitativa, pois envolve análise Pedagógica, o comportamento humano, pois tipifica a intenção do pesquisador, nele colocando suas análises que não pode ser neutra, cujas análises devem buscar responder mesmo com uma amostra pequena o entendimento do fato analisado com transparência.

A Pesquisa realizada tomou como Amostra 9 professores da Escola Municipal do Ensino Fundamental, que trabalham com os alunos dos anos iniciais, os quais participaram da pesquisa, respondendo a um questionário (Apêndice A) que possuía 16 questões fechadas e abertas relativas aos aspectos de seu trabalho docente que se relacionam com o processo de valorização docente.

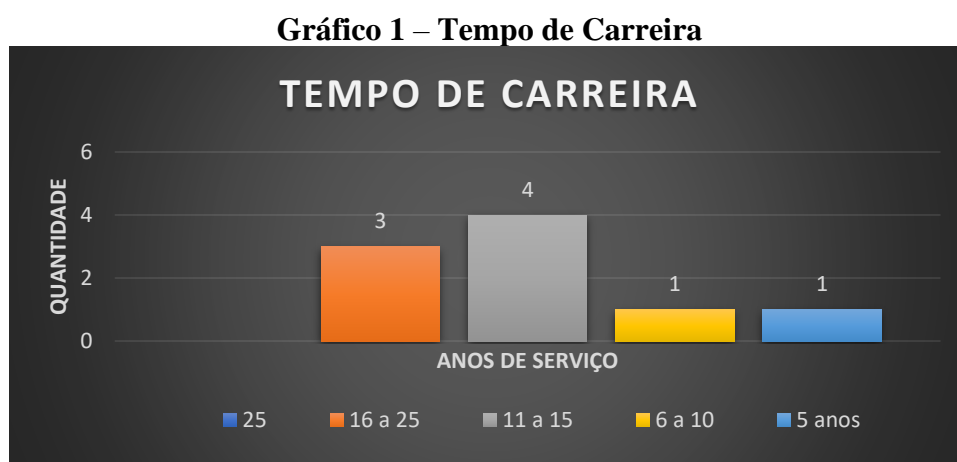
A coleta de dados foi realizada no dia 10 de março de 2020, onde se buscou avaliar os seguintes itens: dados de carreira, realização profissional, autonomia, ambiente de trabalho, segurança escolar, condições de trabalho, infraestrutura escolar, remuneração e fatores que geraram insatisfação no trabalho. O questionário elaborado tomou por base um modelo proposto pelo SEBRAE (2012). O questionário não identifica os participantes.

Quanto às análises dos dados, eles foram tabulados, e depois descritos em gráficos estatísticos, que permitam uma interpretação idônea das informações obtidas, bem como uma análise crítica, de questões que não puderam ser respondidas graficamente. Os resultados obtidos foram analisados à luz do referencial teórico.

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados abaixo mencionados, referem-se aos seguintes aspectos: Tempo de serviço, realização profissional, autonomia, volume de trabalho, condições do trabalho, segurança, violência na escola, remuneração, insatisfação no trabalho, valorização e reconhecimento. Atinentes aos levantamentos realizados através de questionário respondido pelas professoras que participaram desta pesquisa.

A maioria das Professoras participantes da pesquisa possui um elevado **tempo de serviço**, sendo 44% entre 11 e 15 anos de serviço, e 34% entre 16 e 25 anos, o restante (22%) possuía menos de 11 anos de carreira (conforme observado no Gráfico 1 abaixo).



**Fonte:** Gráfico criado pelo Autor.

Ao analisarmos os gráficos quanto maior tempo de carreira, maior experiência, maiores vivências na educação, podendo contribuir sensivelmente através da colaboração com a gestão escolar, pois possuem propriedades para engrandecer a estrutura escolar. Nota-se que os anos de serviço das professoras dessa escola, a maioria apresenta um número entre 11 a 15 anos de serviço, mostrando a maturidade dos profissionais. Esse fator mostra a valorização que possuem as professoras que possuem maiores anos de serviço, e deve-se as políticas de valorização do professor(a) no sistema de ensino.

Quando questionados sobre sua **realização profissional**, a maioria (6 professoras) respondeu que sim. As professoras que se disseram mais ou menos realizadas ou pouco realizadas (totalizando 3) afirmaram que isso ocorre por falta de reconhecimento social, das estruturas inadequadas, remuneração, falta de respeito de alguns alunos, busca de experiências em outras áreas que ajude no crescimento profissional, e outras, como política públicas de transformação, na gestão e na formação.

Quanto a realização profissional, Forte e Flores comentam:

[...] o modo como os professores olham para o seu desenvolvimento profissional e para suas experiências de colaboração docente na escola. No que diz respeito à articulação entre desenvolvimento profissional e colaboração docente no contexto de trabalho, os professores são unânimes em considerar os benefícios da colaboração, situando-os em vários níveis, nomeadamente profissional e pessoal. Tais como a satisfação profissional pelo reconhecimento e visibilidade do seu trabalho, pelo apoio e valorização da partilha de ideias e de experiências. Também destacam os efeitos no desenvolvimento profissional, considerando as experiências de colaboração como enriquecedoras, proporcionando satisfação profissional associada aos bons resultados obtidos e ao facto de resolverem dificuldades e problemas em conjunto com outros colegas. [...] (FORTE e FLORES; 2012; p.17)

A forma como se olha a realização profissional também tem seu lado particular, onde cada um dos integrantes de uma escola considera seu desenvolvimento no contexto do trabalho, e os benefícios obtidos, quando seus trabalhos são reconhecidos e valorizados os anos de experiência, na partilha de ideias, conforme afirma Forte e Flores, cujo resultado é muito enriquecedor. Nota-se que todos buscam desenvolver-se profissionalmente em vários níveis, seja no profissional como no pessoal, e a satisfação no trabalho é também visto, quando suas experiências e colaboração são reconhecidas, a satisfação profissional segundo Forte e Flores, ocorre com a colaboração, pois os resultados obtidos são associados ao conjunto e não individualmente, o que se verifica quando há respeito entre seus pares na prática docente. A maioria das professoras da escola mencionam que se sentem realizadas profissionalmente, fator positivo, pois envolve a satisfação dos professores a respeito de sua prática docente.

No aspecto relativo à **autonomia** docente, já identificado como um dos fatores também relacionados à valorização docente, percebe-se que a maioria dos Professores consideram ter liberdade para realização de seus trabalhos, afirmando possuir segurança em falar o que pensam sem haver retaliação da gestão escolar, bem como, consideram que a gestão é aberta para reconhecer críticas, opiniões e contribuições.

Sendo um dos fatores de valorização do professor sua autonomia, os dados apresentados apresentam uma escola com características democrática, com profissionais que possuem liberdade para criação e desenvolvimento da escola.

Considerando alguns princípios da Autonomia Escolar na Rede Pública a LDB, no seu artigo 15 diz:

“Os sistemas de ensino asseguram às unidades escolares públicas de educação básica que os integram progressivos graus de autonomia pedagógica e administrativa e de gestão financeira, observadas as normas gerais de direito financeiro.” (LDB/96, Art. 15)

E Paulo Freire, em *Pedagogia da Autonomia* comenta:

“...O essencial nas relações entre educador e educando, entre autoridade e liberdades, entre pais, mães, filhos e filhas é a reinvenção do ser humano no aprendizado de sua autonomia” (FREIRE, 1996)

Ao analisarmos o Art. 15 da Lei de Diretrizes e Bases sobre autonomia, a mesma menciona que deve ser feita em progressivos graus de autonomia pedagógica, administrativa e financeira, percebe-se a preocupação do redator, que devem os gestores terem atenção as normas gerais de direito financeiro, e quanto a autonomia pedagógica, administrativa, serão observadas pelos respectivos Sistemas de Ensino.

. Quanto a menção comentada por Paulo Freire, sobre a reinvenção do ser humano, percebe-se que o Sistema de Ensino, tem seu grau de flexibilidade para resolver os problemas da autonomia da escola pública, fundamentada em pontos como: competência, política de pessoal, financeira e administrativa. A autonomia na escola está sempre sofrendo interferências externas, determinadas pelo sistema de ensino como se todas as escolas fossem iguais, sem conhecer suas particularidades. Partindo dessa premissa com sabedoria Freire menciona a capacidade de reinvenção do ser humano no aprendizado de sua autonomia, pois ela é constante. Porém, para se ter autonomia na escola irá depender da liderança da escola, seja o Diretor Democrata ou Autocrata. A escola pesquisada reconhece a autonomia de seus professores por ter uma Liderança Democrática, sendo um fator de valorização das professoras daquele educandário, o que reflete na prática docente dos componentes da estrutura escolar.

Sobre o **volume de trabalho** que realizam apenas uma minoria afirmou estar insatisfeita, apontando como fatores para insatisfação a quantidade de trabalho que precisam realizar para além do expediente de trabalho, precisando levar para suas residências, como atividades de planejamento escolar, elaboração de tarefas, avaliações etc. Considerando que deveria constar tempo para execução dessas atividades escolares dentro de sua carga horária de trabalho. Conforme menciona Caldas, o tempo para as atividades de planejamento e estudos para o professor deve ser previsto na “hora-atividade”, auxiliando-o a realizar um trabalho de melhor qualidade. Para os autores Carissimi e Trojan(2011, p.64):

“Hora-atividade é o momento extraclasse dentro da jornada de trabalho docente considerado para planejamento e estudos e formação continuada dos professores[...]

Carissimi e Trojan, mencionam que a Hora-Atividade, deve ser realizado após as aulas, para planejamento, estudos, formação continuada. Isso significa ser dentro do horário de trabalho, permitindo ao docente realizar as tarefas pertinentes, bem como o tempo para realização de cursos que permitam sua formação continuada. A existência de políticas públicas que permitam que o docente cresça dentro do sistema de ensino, valorizando e reconhecendo o profissional.

Na rede de ensino municipal de João Pessoa, a Prefeitura de João Pessoa oferece aos docentes a formação continuada. Disponível em: <<http://www.joaopessoa.pb.gov.br/tag/formacao-continuada/>> acessado em 10/04/2020. O que caracteriza políticas de valorização e reconhecimento profissional pela rede de ensino.

No que diz respeito às **condições de trabalho** a maioria relatou sobre a infraestrutura da escola, considerando como sendo importante sua manutenção, e mostram que a escola está bem mantida. Segundo Caldas (2007, p. 77) “entende-se por condições de trabalho o conjunto de recursos que possibilita uma melhor realização do trabalho educativo, e que envolve tanto a infraestrutura das escolas, os materiais didáticos disponíveis, quanto ao serviço de apoio aos educadores e a escola”. Caldas menciona os recursos, para melhora do trabalho educacional, falta da infraestrutura que vai além do ar condicionado, ou paredes pintadas, mas, da estrutura física como: Hidráulica, Elétrica, Saneamento, Telhados, Quadras de Esportes adequadas, cozinha, salas destinadas a área administrativa e salas adequadas para os alunos, etc... que vão além dos materiais didáticos usados diariamente na escola.

Como relatado pelas diversas professoras, percebe-se com clareza que a infraestrutura versa sobre as instalações físicas, materiais, organizacionais e consideram primordiais para os exercícios de suas atividades. Foi questionado as professoras, se eles acreditam que a infraestrutura física e material da escola influencia no seu trabalho docente, sendo respondido por todas as professoras que “Sim”, conforme podemos observar nas frases abaixo:

Sim. Pois a infraestrutura de um ambiente escolar conta bastante no desenvolvimento.(p9, 2020)<sup>1</sup>

Influencia sim, consideravelmente, pois a aprendizagem torna-se mais proveitosa a partir de uma infraestrutura melhor, além de mais materiais escolares.(p5, 2020)<sup>2</sup>

Sim, influenciam bastante, refletindo na organização e no processo de aprendizagem. (p3, 2020)<sup>3</sup>

Material e infraestrutura influenciam diretamente, pois sou da área de educação física, necessitando de uma área e materiais adequado para realizar as atividades.(p4, 2020)<sup>4</sup>

Lembrando que um dos aspectos de valorização docente diz respeito a assegurar boas condições de trabalho. Naturalmente quando se tem uma estrutura adequada melhora as condições de estudo dos alunos e melhora também o desempenho dos professores em sala de

---

<sup>1</sup> p9 – Professora 9

<sup>2</sup> p5 – Professora 5

<sup>3</sup> p3 – Professora 3

<sup>4</sup> p4 – Professora 4

aula, em um ambiente seguro e estruturado, com recursos variados. A melhora no ambiente de trabalho acontece, quando todos os envolvidos da escola, trabalham com uma ótima gestão, com planejamento adequado, infraestrutura e bons recursos materiais, além de uma boa organização. Neto et al (2013) afirmam que a infraestrutura das escolas é um dos aspectos da educação brasileira que vem chamando a atenção há muitos anos e destacam a relevância da infraestrutura das escolas para o aprendizado dos alunos e o bom desempenho dos professores e da escola. As professoras consideram a estrutura da escola adequada para realização de seus trabalhos, e consideram como fator importante para suas práticas docentes.

No que diz respeito ainda às condições de trabalho, questionamos aos professores sobre a **segurança** e a **violência** na escola em que atuam. Em sua maioria, os professores consideram seu ambiente de trabalho seguro, afirmando que nunca sofreram ameaça física, moral ou psicológica por parte de nenhum dos segmentos da escola. Ao passo que 2 docentes afirmaram já ter sofrido ameaça/violência e que tiveram apoio da Direção da Escola no momento de suas necessidades. A ameaça/violência apresentada é motivo de muita preocupação, quando ocorre torna o ambiente escolar inseguro, para superar o problema muitas vezes, a escola não está preparada para lidar com o problema, necessitando dos órgãos de segurança como apoio.

Qual a definição para violência escolar:

Segundo Silva e Assis(2018), após análise de vários artigos chegaram a seguinte conclusão:

[...] a definição de violência escolar apresentada pela maioria dos artigos pesquisados, a violência interpessoal e entre os estudantes é a mais mencionada. E essa violência pode ser caracterizada por relações de opressão, intimidação, medo e terror. [...] (SILVA e ASSIS; 2018, p.10)

Como mencionam Silva e Assis, a violência escolar entre os estudantes ocorre de diversas formas, seja opressão, intimidação, violência interpessoal, causando medo e problemas psicológicos e escolares, no decorrer da convivência com esses agressores, dentre os tipos de violência podemos citar: agressões físicas, psicológicas, bullying, discriminação etc.

Nos últimos anos tem se falado na mídia inúmeros casos de violência escolar, com diversos graus de gravidade, o tema também é motivo de preocupação por países estrangeiros, que discutem constantemente o assunto. Porém, para se entender a violência é necessário entender, os conceitos que a compõem, pois acontecem de diversas formas na escola. Podendo ser física, moral, verbal, simbólica etc. Conforme menciona Paula e Salles:

Em alguns estudos, a violência escolar é caracterizada apenas como atos de violência física. Outros, no entanto enfocam a violência verbal e as agressões, enquanto ainda há aqueles que atentam para o comportamento de oposição às regras e atividades



escolares, a depredação da escola, os furtos e os comportamentos antissociais (PAULA e SALLES, 2010, apud SILVA e ASSIS, 2018, p.3)

Paula e Salles, apud Silva e Assis, comentam a violência verbal, comportamento contrário as regras e atividades escolares, depredação, furtos e comportamentos antissociais. Verifica-se a profundidade do problema da violência escolar, que causa prejuízos ao patrimônio público, além de trazer a indisciplina na escola. Devendo ser tratado o problema na raiz, a partir da reunião com os pais e responsáveis, bem como palestras que tratem continuamente o problema na escola.

Quais as políticas públicas adotadas para conter o problema de violência na escola? Por ser um problema escolar, que atinge diferentes dimensões como: política, social, econômica, cultural e judiciária. Faz-se necessário identificar na escola a que ponto se encontra o problema. Para adotar medidas cabíveis, sobre o assunto. E adotar programas de prevenção da violência escolar.

As políticas públicas tiveram suas primeiras iniciativas através do Ministério da Justiça, ao apontar índices de criminalidade e de violência com envolvimento de alunos adolescentes. As políticas públicas são intervenções do estado, com cunho social, por interesse de pessoas, grupos, ou para se gerenciar conflitos, através de programas e ações para o setor específico.

Conforme menciona Boneti (2003, p.19:20); "ação que nasce do contexto social, mas que passa pela esfera estatal com uma decisão de intervenção pública numa realidade social determinada, quer seja ela econômica ou social".

Ao analisar o texto vemos que as Políticas Públicas só atuarão mediante solicitação, pois é ação do estado, que visa atender uma solicitação quando chamada. Compreende-se que para combater a violência escolar faz-se necessário o envolvimento de toda a comunidade escolar e da sociedade, e as políticas públicas, cabe articular, contribuir, realizar avaliações e estudo, e formular programas que visem melhorar com eficácia, o resgate dos valores e o respeito humano, para driblar a violência nas escolas. Sendo a Política pública o apoio dos educandários. Esse fator identifica a existência de políticas públicas que podem ser usadas pela rede de ensino, acionada mediante pedido da escola e para o professor(a) a insatisfação de ter alunos indisciplinados.

Sobre a **remuneração**, a maioria das docentes afirmou não estar adequado ao trabalho que realizam. Algumas respostas objetivas respondidas foram complementadas por escrito pelas professoras e ilustram o descontentamento, conforme podemos ver abaixo:

[...]melhor reconhecimento salarial seria ótimo levando em consideração a quantidade de alunos, temperamentos e planos de aula. (p6, 2020)<sup>5</sup>

Precisamos nos atualizar sempre estudar, fazer cursos etc. isso requer um esforço econômico maior.(p2, 2020)<sup>6</sup>

Pois devido ao volume de trabalho que temos, devia-se pagar melhor pois o professor dedica-se ao trabalho não apenas no ambiente escolar.(p5, 2020)<sup>7</sup>

Os argumentos retratam a realidade do Professor que muitas vezes, tira de seu bolso para comprar material, estendendo seu horário de trabalho para fora do ambiente escolar, também, é verdade que necessita de cursos para dar melhor qualidade em sua docência, porém, há um custo nisso, que muitas vezes não consegue arcar, o professor tem problemas de saúde, como estresse, e problemas na voz, o que acaba gerando necessidade de se tratar, buscando o médico, gerando gastos, por isso uma remuneração adequada é fator de valorização e reconhecimento desse profissional.

Um dos pilares sensíveis é a “remuneração dos professores”, em que mesmo com a Lei do Piso Nacional Salarial não há a garantia do pagamento do valor mínimo para esses profissionais, conforme menciona Assis (2019, p. 85):

A principal fragilidade da Lei do Piso, encontra-se na falta de punição dos gestores que não pagam o valor mínimo. Geralmente existem várias formas que os governantes encontram de burlar o Piso: A principal delas diz respeito ao fato de computar gratificações como complementação do PSPN. Por outro lado, existe a questão de impor que o mínimo estabelecido seja o máximo. Negociar mais que o valor do piso para eles, os gestores é dificuldade enorme. Pode-se dizer que somente aqueles gestores que possuem a compreensão que educação não é gasto, é investimento, conseguem sentar-se em uma mesa de negociação e estabelecer um valor maior do que aquele que está colocado no Piso (ASSIS, 2019, p.85).

No município de João Pessoa, o Piso foi instituído em 2009 (ASSIS, 2019), havendo reajustes anuais. Segundo Assis, a fragilidade da Lei do Piso Nacional Salarial, está no não pagamento do valor mínimo estabelecido, e que os gestores não cumprem o estabelecido em lei, utilizando subterfúgios na legislação. A principal delas é computar gratificações como complementação do PSPN, o entendimento pelo gestor que o mínimo estabelecido seja o máximo que se possa negociar com o Sindicato, e não compreendem que educação não é gasto é investimento. No que concordo com o autor. Esse fator trata da política de valorização e reconhecimento profissional na rede de ensino.

---

<sup>5</sup> p6 – Professora 6

<sup>6</sup> p2 – Professora 2

<sup>7</sup> p5 – Professora 5

A tabela abaixo mostra que o “Salário” é o maior motivador que gera insatisfação dos professores, ficando a “sobrecarga no trabalho” também como insatisfação e a “falta de valorização e reconhecimento” aparece no questionário aplicado.

**Tabela 1 – Principais fatores que geraram Insatisfação no Trabalho**

INSATISFAÇÃO NO TRABALHO	
Falta de reconhecimento	0
Falta de valorização e reconhecimento	3
Ambiente de trabalho ruim	0
Relacionamento com o grupo de trabalho	0
Salário	8
Falta de valorização	1
Falta de autonomia	0
O trabalho que realiza	0
Sobrecarga de trabalho	4

**Fonte:** Tabela criada pelo Autor.

Ao tratar do assunto Remuneração Libânio, Oliveira e Toschi, fazem considerações importantes:

As mudanças socioeconômicas apresentam novas exigências e fazem com que eles (Professores) vivam tempos paradoxais. Por um lado, têm suas tarefas ampliadas, são muito exigidos, mas por outro, nada lhes é oferecido em troca. A carreira continua apresentando dificuldades existentes há muito tempo. (LIBÂNEO, OLIVEIRA e TOSCHI, 2011, p. 271).

Como visto a sobrecarga de trabalho vem de muito tempo, e o salário que deveria ser mais adequado ainda necessita de atualizações e boa vontade política, o que atualmente temos são mudanças econômicas paradoxais que levam o país a extremos. Libâneo, Oliveira e Toschi, fazem menção a ampliação das tarefas do professor, a carreira, mudanças socioeconômicas. Ao se analisar as tarefas do professor com o advento da internet, aumentou sua carga de trabalho, pois mais trabalhos podem ser realizados, pois basta enviar um email, ou utilizar-se do whatsapp ou outro meio de comunicação que sirva de cobrança, ou designação de atividades. Assim, as tarefas aumentam progressivamente, e podem ser cobradas 24 horas. As tarefas para os alunos também passam a ser ampliadas, pois as consultas podem vir através do uso da internet, e a avaliação também cresce progressivamente pelos professores, passando a ter uma ferramenta que ao mesmo tempo facilita, o trabalho também, amplia sua quantidade, e que muitas vezes é realizado em casa. Mas, o ganho no final do mês não se altera, permanece o

mesmo sem horas-extras. Quanto a carreira os níveis de crescimento dependem das políticas governamentais e municipais do sistema de ensino. Cujas políticas de valorização e reconhecimento pela rede de ensino municipal, perpassa pelo FUNDEB. Sendo para os professores(as) como um dos principais fatores relacionados à valorização e reconhecimento docente.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa buscamos problematizar as questões relacionadas à valorização e reconhecimento do professor do Ensino Fundamental da rede pública municipal dos anos iniciais do Ensino Fundamental. Menciona-se o reconhecimento social e a valorização social como políticas públicas que visem melhorar a gestão, a formação e política educacional dos professores. Porém, limites são estabelecidos pois o processo de valorização é lento e gradual, em uma primeira análise fala-se em condições de trabalho, infraestrutura, falta de material escolar, plano de carreira, remuneração, autonomia, violência nas escolas, sobrecarga de trabalho, salário e outros fatores geradores de insatisfação profissional.

Nessa vertente temos a infraestrutura das escolas, que precisam ser revistas, pois o resultado da pesquisa aponta que os Professores, não estão totalmente satisfeitos com seus ambientes de trabalho, considerando que um melhor ambiente de trabalho com certeza melhora o desempenho profissional do docente. Fator relevante a respeito de sua prática docente.

Outro pilar importante são as questões salariais, os resultados dos dados estatísticos mencionam que a insatisfação com suas remunerações é alta, em função da carga-horária de trabalho, que muitas vezes ultrapassa os portões da escola, outro ponto é a necessidade de atualização pois a profissão Professor está em constante mudanças, e requer atualização contínua, quanto aos materiais utilizados no dia a dia muita vez, as aquisições ocorrem com gastos do próprio bolso para poder trabalhar, pois nem todos os recursos materiais estão disponíveis pela rede municipal, fora os problemas pessoais como a saúde, que constantemente os aflige, por questões emocionais, como estresse, problemas vocais, que os acometem. Embora os dados do piso salarial nacional apontados na pesquisa de Assis (2019, p.120), e os percentuais de 2018, 2019 e 2020, apontam um ligeiro crescimento na remuneração dos professores, os salários continuam defasados. É identificado por (ASSIS, 2019), falha em relação ao piso salarial, ao computar gratificações como complementação no PSPN. Fator relevante na política de valorização e reconhecimento dos Professores(as) pela rede de ensino,

Esta pesquisa também constatou que a maioria dos professores se encontram satisfeitos profissionalmente e os que não se encontram tem como principal fator de insatisfação a falta de reconhecimento social. O que mostra que a Profissão docente é ainda muito valorizada em termos sociais. Outros motivos de insatisfação citados foram estruturas inadequadas, remuneração, reconhecimento, falta de respeito de alguns alunos, busca de experiências em outras áreas que ajude no crescimento profissional, e outras, como políticas públicas de transformação, na gestão e na formação.

No que diz respeito à “Autonomia”, os docentes afirmaram que possuem liberdade para a realização de seu trabalho, afirmando que a gestão também é aberta para reconhecer críticas, opiniões e contribuições, seguindo as orientações que estão contidas na LDB/96 a respeito da Gestão Democrática e da autonomia docente. Fator de valorização dos(as) Professores(as) em suas práticas docente.

Esta pesquisa, através das análises das respostas dos professores participantes, conclui que os professores são valorizados e reconhecidos na rede municipal nos aspectos: sociais, formação docente e autonomia no trabalho docente. Considerando a remuneração e infraestrutura suas maiores preocupações. Fatores ligados a existência de políticas de valorização e reconhecimento profissional pela rede.

Esta pesquisa buscou apresentar alguns óbices importantes da educação, e várias lacunas ficaram abertas, pois a pesquisa se limitou a uma amostra(Escola) do Município de João Pessoa, podendo ser elaborada uma pesquisa de maior envergadura. A análise da amostra com nove professores é o início para uma avaliação maior em todas as escolas municipais para obter a situação real de cada escola, com avaliações aprofundadas, sobre a infraestrutura, (in)satisfação salarial dos professores, gestão e outros óbices pertinentes. Em busca da melhor qualidade de ensino no município de João Pessoa PB. Para isso é necessário ainda, buscar quais pontos devem ser valorizados para reconhecimento do Professor dentro da sociedade, elaborando uma grade curricular que possa atender uma formação adequada, para fortalecimento da categoria, com recursos adequados para educação que perpassa o FUNDEB (ASSIS, 2019), para que haja uma valorização docente e reconhecimento respeitável da Profissão Professor.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, Valdegil Daniel de; **Valorização docente no município de João Pessoa: O papel do Sindicato dos Trabalhadores na Educação** (2007-2019), João Pessoa, PB, pp. 1:135.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acessado em 28/01/2020.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9394, 20 de dezembro de 1996. Disponível em <<https://www.2.camafa.leg.br/legin/fed/lei/1996/lei-9394-20-1996-362578-publicacaooriginal-1-pl.html>>Acessado em 21/03/2020.

BRASIL. LEI nº 11.494, de 20 de junho de 2007, **regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB**, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2007. Disponível em: <[2010/2007/Lei/L11494.htm](http://2010/2007/Lei/L11494.htm)> Acessado em: 03/02/2020.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação**. Lei nº 13.0005/2014. Disponível em<<http://pne.mec.gov.br/>> Acessado em 21/03/2020.

**Cartilha Segurança e Saúde nas Escolas**, pdf - Disponível em: <[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Canpat/SST\\_nas\\_escolas/SST\\_01\\_pre-escola/Cartilha-segurana-e-sade-nas-escolas.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Canpat/SST_nas_escolas/SST_01_pre-escola/Cartilha-segurana-e-sade-nas-escolas.pdf)> acessado em 15/03/2020 –

Carvalho, M.E.P. de; **Trilhas do Aprendiz, vol. 5 - Pesquisa aplicada à educação**, 2014, pp 1:204.  
Disponível em:< <http://www.conhecer.org.br/enciclop/2013a/humanas/a%20valorização%20do%20professor.Pdf>>Acessado em: 06/02/2020.

**Enciclopédia Biosfera**, Centro Científico Conhecer – Goiânia, v. 9, n. 16; p. 2313, 2013.  
FORTE, A. M.; Flores, M. A. **Potenciar o Desenvolvimento Profissional e a Colaboração Docente na Escola**. 2012, pp 1:20.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à Prática Educativa**, São Paulo: Paz e Terra/1996.

GATTI, Bernardete A. **Reconhecimento Social e as Políticas de Carreira Docente na Educação**. Cadernos de Pesquisa v.42, nº 145, pp 88:111, jan/abr, 2012. Disponível em<<http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n145/07.pdf>>Acessado em 21/03/2020.

MATUDA, F.M.; Martins, A. **“O que significa valorizar o professor? A visão da sociedade para além do que afirma a legislação”**, Rev. Eletrônica Sumaré, 8ª e 9ª ed., São Paulo, 2014, pp 115.

NETO, Joaquim J. S.; Jesus, Gírlene R. de; Karino, C. A; Andrade, Dalton F. de; **uma escala para medir a infraestrutura escolar** – Est. Aval Educ. São Paulo, v. 24, pp 78:99, jan/abr, 2013

PAIVA, Angela R. Apresentação. In: MATTOS, Patrícia. **A sociologia política do reconhecimento**; as contribuições de Charles Taylor. Axel Honneth e Nancy Fraser. São Paulo: Annablume, 2006, pp 11:14

PIMENTA, Selma G. Formação de professores – **Saberes da docência e identidade do professor**. NUANCES: estudos sobre Educação, Unesp Presidente Prudente, 1977. Vol.3, nº 3, pp 5:14. Disponível em <http://revista.fct.unesp.br/index.php/Nuances/article/viewArticle/50>, acessado em 29/01/2020.

**Política Nacional de Valorização dos Trabalhadores da Educação** – Disponível em [http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/valtrabedu\\_pol.pdf](http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/valtrabedu_pol.pdf)> Acessado em 02/03/2020.

PRIOTTO, Elis P. **Violência Escolar: Políticas Públicas e práticas educativas**. 2008, pp 1:14. Disponível em [https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2008/108\\_54.pdf](https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2008/108_54.pdf)> Acessado em: 26/03/2020.

SCHEIBE, L. “**Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo Plano Nacional da Educação**” Educ. Soc. Campinas, v. 31, nº 112, pp981:1000, jul/set, 2010, disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> >acessado em 29/01/2020.

SILVA, F. R. da; Assis, S. G. **Prevenção da Violência Escolar**, 2018, pp 118. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ep/v44/1517-9702-ep-S1517-9702201703157305.pdf> Acessado em: 26/03/2020

SILVA, T. M. da; Lovisolo, H.R. **O Status do Professor: Conceitos, Evidências, Ações e Reações**, 2013, p. 356. Ver. Contemporânea de Educação, vol. 8 e nº 16, de ago/dez, 2013.

**Sinopse Estatística da Educação Básica**, 2018. Brasília: INEP, 2019. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>> Acessado em: 31/01/2020.



## APÊNDICE “A”

### QUESTIONÁRIO

Este questionário é direcionado aos professores da rede pública do município de João Pessoa, Estado da Paraíba. Tem como objetivo avaliar o grau de satisfação dos professores em relação à carreira, remuneração, vida social, autonomia, realização profissional, quantidade e qualidade de trabalho, relações interpessoais, segurança e condições físicas de trabalho, fatores motivacionais ou desmotivadores.

As informações são sigilosas, resguardando o entrevistado das informações prestadas, não sendo necessário identificar-se com dados pessoais.

### DADOS DE CARREIRA

**Há quantos anos trabalha na docência?**

( ) até 5 anos ( ) de 6 a 10 anos ( ) de 11 a 15 anos ( ) de 16 a 25 anos ( ) mais de 25 anos

**Em termos de realização profissional, como você se sente como professor(a)?**

( ) Realizado ( ) Mais ou menos realizado ( ) Pouco realizado ( ) Não realizado

**Você se sente valorizado em sua prática profissional?** ( ) Sim ( ) Não

**Por quê?** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Você gostaria de trabalhar em outra área?** ( ) Sim ( ) Não

**Por quê?** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?**

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca

**Você se sente seguro em dizer o que pensa em sua escola?**

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca

**A escola é aberta a receber e reconhecer as suas críticas, opiniões e contribuições?**

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca

**Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?**

( ) Sim ( ) Não

**Você acha que o seu trabalho realizado atualmente poderia ser melhorado?**

( ) Muito pouco ( ) Mais ou menos ( ) muito

**Você se sente seguro em seu ambiente de trabalho?**

( ) Muito Inseguro ( ) Inseguro ( ) Muito seguro ( ) Seguro

**Você já sofreu algum tipo de ameaça seja ela física, moral ou psicológica por parte do grupo escolar (gestores, professores, coordenadores, alunos e familiares)?**

( ) Sim ( ) Não

**Caso tenha sofrido uma violência física, moral ou psicológica teve algum apoio da escola ou da secretaria?**

---



---



---



---

**Você considera as condições do seu local de trabalho?**

( ) Muito boa ( ) satisfatória ( ) regular ( ) precária ( ) muito ruim

**Acredita que a infraestrutura física e material da escola influencia no seu trabalho docente? De que forma?** \_\_\_\_\_

---



---

**Você considera sua remuneração adequada ao trabalho que faz?** ( ) Sim ( ) Não

**Por quê?** \_\_\_\_\_

---



---



---

**Indique três principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho.**

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ( ) Falta de reconhecimento                | ( ) Falta de valorização   |
| ( ) Falta de valorização e reconhecimento  | ( ) Falta de autonomia     |
| ( ) Ambiente de trabalho ruim              | ( ) O trabalho que realizo |
| ( ) Relacionamento com o grupo de trabalho | ( ) Sobrecarga de trabalho |
| ( ) Salário                                |                            |

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

Prezado(a) Professor(a), este questionário fará parte de meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), do Curso de Pedagogia pela Universidade Federal da Paraíba, e tem por objetivo analisar se são valorizados e reconhecidos os Professores(as) dos anos iniciais do Ensino Fundamental na Rede Pública Municipal, nos aspectos: sociais, econômicos, experiência profissional, autonomia docente, qualificação profissional, satisfação ou insatisfação no cunho social, recursos materiais para exercício condizente com o desempenho de sua docência, gratificação, piso salarial etc. Este TCC está sendo escrito por mim, Luiz Paz Paraz, sob a orientação da PROF.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> THAMYRIS MARIANA CAMAROTE MANDÚ.

A finalidade deste trabalho é diagnosticar através de coleta de dados, e análise bibliográfica, se a rede pública reconhece e valoriza o professor dos anos iniciais do Ensino Fundamental, analisando os pontos críticos apontados pelos professores no desempenho de sua atuação docente, e verificar a qualificação continuada dos professores, seu grau de satisfação ou insatisfação no cunho profissional e social, e se os recursos materiais estão minimamente condizentes para o desempenho de sua docência. Bem como se os professores e professoras estão satisfeitos com seu piso salarial e quais sugestões propõe para solução do problema.

Nesse sentido, solicitamos sua colaboração respondendo a este questionário e autorizando a apresentação e publicação dos resultados, lembrando que seu nome será mantido em sigilo. Os Sr. (as) poderá desistir de participar do estudo a qualquer momento, caso julgue necessário. Comunico que este pesquisador se encontra à sua disposição para qualquer dúvida e/ou esclarecimentos durante todo o processo de elaboração da pesquisa.

Atenciosamente,

---

**LUIZ PAZ PARAZ (MAT. 2016043325)**  
**(Pesquisador Responsável)**

Declaro que estou de acordo em participar desta pesquisa e que recebi uma cópia do presente documento, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

---

**Assinatura do Participante da Pesquisa**

**João Pessoa, PB; em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2020.**